

определяется как средневзвешенная оценок качества по каждому конструктивному элементу.

Предложенная модель бестарифной системы оплаты труда содержит коэффициенты, учитывающие все основные результаты деятельности работников: объем СМР, качество продукции, соблюдение сроков и экономию времени, а также условия их работы и уровень профессионализма работников. Использование разработанной модели позволяет получить наиболее оптимальное распределение фонда оплаты труда в условиях нестабильной рыночной экономики.

1. Волгин Н. Многовариантность моделей оплаты труда // Человек и труд. – 2003. – № 4. – С.79-81.

2. Миляева Л., Койнаш Г. Еще один вариант бестарифной системы оплаты труда // Человек и труд. – 2001. – № 4. – С.49-53.

3. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб: Питер, 2000. – 416 с.

4. Шинкаренко В.Г., Дмитрієв І.А., Криворучко О.М. Економіка праці на автомобільному транспорті. – Харків: ХДАДТУ, 2000. – 305 с.

5. Бестарифная система оплаты труда // Экономика и учет труда. – 2001. – №12. – С.3-8.

Получено 29.08.2005

УДК 331.522.4

А.О.КАЧАЛА

Харківський національний економічний університет

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ВЛАСТИВОСТІ ТА ПАРАМЕТРИ

Розглядається комплекс питань, пов'язаних з розкриттям якості трудового потенціалу. Розкрито сутність і зміст якості трудового потенціалу. Уточнено поняття „якість” та „якість трудового потенціалу”. Удосконалено класифікації понять: ознаки, властивості, параметри. Виявлені закономірності підвищення якості трудового потенціалу.

В умовах соціально-економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання людських ресурсів, від діяльності яких значною мірою залежить підйом вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету і ВВП.

Особливої актуальності набуває вивчення проблем, пов'язаних з розкриттям якості трудового потенціалу, ознаками, властивостями та параметрами якості трудового потенціалу. Питання визначення якості трудового потенціалу розглянуто в роботах М.Дороніної, А.Григоренко, М.І.Долішнього, М.В.Брик [2, 5]. Однак досі невизначеними залишились питання, які стосуються якості трудового потенціалу. То-

му тема даної статті актуальна у цей час.

У взаємозв'язку виробничих сил і відносин формується якість трудового потенціалу. Як зазначають М.І.Долішній і М.В.Брик, на сучасному етапі розвитку суспільства велике значення у формуванні якості трудового потенціалу має науково-технічна революція. Удосконалюючись, трудовий потенціал одночасно створює умови для прискорення науково-технічного прогресу. Має значення місце діалектичної взаємодії: з одного боку, науково-технічна революція впливає на трудовий потенціал, з іншого – трудовий потенціал сприяє розвитку науково-технічної революції.

Якість – це цілісна характеристика функціональної єдності існуючих властивостей об'єкта. Отже, поняття «якість», на думку М.І.Долішнього, має відносний характер. Відносність властива також трудовому потенціалу, якість якого розкривається у його параметрах або компонентах. У протилежність кількісному виміру трудового потенціалу, якому властиві певні фізичні рамки, якість трудового потенціалу має властивість відносності – завжди може бути краще. Але це не значить, що категорія якості трудового потенціалу не має об'єктивної основи. При обґрунтуванні об'єктивності якості трудового потенціалу досить послатися на його залежність від матеріально-технічної бази виробництва, рівня технологічного застосування науки.

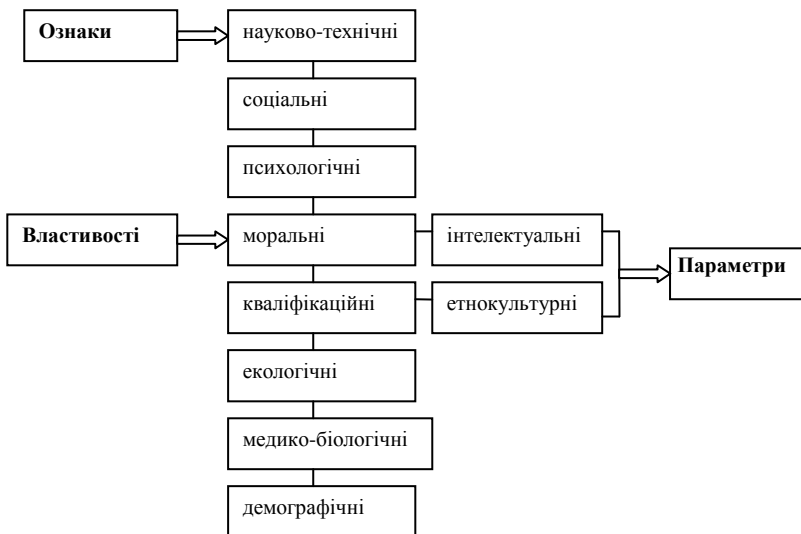
Однак ні кількість, ні якість не можна абсолютизувати, бо знаходяться вони у тісному взаємозв'язку. Збільшення кількісних показників трудового потенціалу створює умови для виникнення нової якості, та навпаки, якісне удосконалення трудового потенціалу реалізується у його кількісній мірі.

М.І.Долішній і М.В.Брик вважають, що якщо враховувати різні рівні відтворення трудового потенціалу, то його якісні параметри розкриваються за допомогою сукупності ознак. На рисунку узагальнено поняття: ознаки, властивості та параметри.

Відзначена властивість якості трудового потенціалу має важливе значення на основі досягнень науково-технічної революції, яка потребує поліпшення людського фактору. Як свідчить практика, незбалансованість робочих місць та робітників визначається недостатністю робітників відповідної якості. Цим обумовлена актуальність проблеми підвищення якості трудового потенціалу, що є причиною і наслідком інтенсивного економічного росту.

Дієвість зусиль, спрямованих на підвищення якості трудового потенціалу, залежить від того, наскільки вони відповідають тому чи іншому параметру якості трудового потенціалу. Якість трудового потенціалу – це сукупність властивостей, що характеризує трудовий потен-

ціал. Кожна властивість по-різному реагує на ті чи інші впливи. Щоб отримати можливість ефективно впливати на різні якості трудового потенціалу, необхідно знати її властивості (табл.1).



Узагальнення ознак, властивостей та параметрів якості трудового потенціалу

Таблиця 1 – Сукупність властивостей якості трудового потенціалу*

Властивість	Характеристика
1. Демографічна	Вік, стать та інші властивості мають безпосереднє відношення до якості трудового потенціалу. Генетичний фонд населення, його роль у відтворенні населення, зміни демографічної структури з урахуванням регіональних особливостей та інших властивостей, впливають на якість трудового потенціалу, утворюють основу його підвищення
2. Медико-біологічна	Характеризує стан здоров'я людини, який визначає його придатність до праці. Напруженість праці у значній мірі викликає виникнення та розвиток серцево-судинних захворювань робітників
3. Екологічна	Визначається у населення адаптивні здібності організму, ведеться облік етнокультурних традицій та етно-екологічного досвіду
4. Професійно-кваліфікаційна	Являє собою продукт науково-технічного прогресу, який найповніше відображається на підвищенні освіти, кваліфікації та професійної майстерності
5. Моральна	Визначається рівнем свідомого відношення людини до праці та суспільного обов'язку. Моральність поведінки та діяльності людини, пов'язані з характеристиками трудовий та суспільній активності, вони у значній мірі визначають трудову спрямованість індивіда, рівень його моральної згоди до праці. Тому моральна властивість є одна з важливіших властивостей якості трудового потенціалу

* Розроблена автором на основі [1-5].

Б.С.Мар'єнко [6] зазначає, що характеристика параметрів повинна відповідати системному уявленню про якість трудового потенціалу. Крім того, кожен параметр якості трудового потенціалу може розглядатися більш детально.

При виділенні параметрів якості трудового потенціалу (табл.2) треба мати на увазі перш за все ті, що відзначаються перспективністю, тобто відповідають закономірностям розвитку трудового потенціалу.

Таблиця 2 – Основні параметри якості трудового потенціалу*

Параметри	Характеристика
Ідейно-моральний параметр	У кожної людини формується певна система норм, цінностей, знань. У формуванні ідейно-морального параметру якості трудового потенціалу приймають участь родина, дошкільні дитячі заклади, школа, суспільні організації. Вирішальний вплив на розвиток та ставлення особистості грає трудовий колектив та родина
Інтелектуальний параметр	Виражається в рівні та особливостях інтелектуального розвитку працездатного населення. Він є головним фактором творчої діяльності. На розвиток цього параметру впливає комплекс факторів генетичних, медико-біологічних та соціальних. Інтелектуальний параметр впливає на якість усіх характеристик трудового потенціалу та в найбільшій мірі на підготовленість до праці
Професійно-кваліфікаційний параметр	Це основа розвитку та удосконалення параметрів якості трудового потенціалу. Відображає підготовленість до праці та визначається кваліфікацією, навичками, вміннями, досвідом роботи. Важливим фактором підвищення рівня професійної підготовки – це вибір професії відповідно до здібностей, прихильностей та можливостей індивіда
Етно-культурний параметр	Вибір професії, екологічна, трудова та інша поведінка пов'язана з етно-культурними традиціями. Тому до характеристики якості трудового потенціалу слід віднести етно-культурний параметр, який будується на інформації. Інформація забезпечує мобільність, резерви праці. В умовах науково-технічної революції роль інформації в якісному удосконаленні трудового потенціалу збільшується

*Розроблена автором на основі [1-5].

Таким чином, багатогранність якості трудового потенціалу визначає широке коло його параметрів, сукупність яких залежить від рівня розгляду. У зв'язку з цим в кожному випадку необхідно виділяти ті параметри, які впливають на формування якості трудового потенціалу та ефективно його функціонування. Отже, зміст і визначені поняття рівня якості трудового потенціалу відображають сукупність трудових відношень. Тому закономірності підвищення якості трудового потенціалу визначаються взаємодією виробничих сил та виробничих відносин, а головним засобом підвищення якості виступає прискорення науково-технічного прогресу, темпи якого в свою чергу залежать від

людського фактору. Напрямком подальшого дослідження є обґрунтування факторів якості трудового потенціалу.

1.Грішнова О. Роль держави у відтворенні людського потенціалу // Вісник Тернопільської академії народного господарства. Вип.16. – Тернопіль, 2001. – С.120-122.

2.Доронина М., Григоренко А., Аведян Л. Факторы эффективного использования человеческих ресурсов предприятия // Бизнес - Информ. – 1999. – № 9-10. – С.91-96.

3.Жильченкова В.В. Совершенствование управления качественной характеристикой трудового потенциала предприятия // Научные труды Донецкого национального технического университета. Вип.49. – Донецк: ДНТУ, 2002. – С.141-146.

4.Клименко Л.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу: сутність та основні функції // Финансовая консультация. – 2000. – №39-40. – С.144-148.

5.Долишний М.И., Брык М.В., Марьенко Б.С. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы. – М., 1990. – 257 с.

Отримано 01.08.2005

УДК 331.36

К.В.ЯКОВЕНКО

Харківський національний економічний університет

ВИДИ КАР'ЄРИ

Розглядаються теоретичні аспекти кар'єрних процесів на підприємстві. Запропоновано класифікацію видів кар'єри для працюючих жінок за ознаками: інтенсивність кар'єрного зростання (темپ посадового просування), наявність внутрішніх стимулів та спонукання ззовні, готовність до посадового просування (наявність необхідних особистісних та професійно-ділових якостей), особистісні особливості (характеристики).

Прагнення особистості до постійного підвищення професійного рівня, тобто самовдосконалення, більш повного використання свого творчого потенціалу через можливість самостійного прийняття рішень, досягнення влади, лідерства в колективі є основою спонукальних мотивів й прагнень працівника до кар'єрного зростання. Сила бажання й величина можливості здійснення посадового просування персоналу підприємства залежить не тільки від самого індивіду, але й від існуючої системи кар'єрного зростання працівників на підприємстві, що зумовлює актуальність тематики даної статті.

Залежно від того, який статус займає працівник на підприємстві, якими мотивами керується в своєму професійному й особистому житті, які фактори й яким чином здійснюють вплив на його посадове просування, працівникові буде відповідати певний вид кар'єри.

Основні положення, що стосуються кар'єри, а саме: її визначення, чинників впливу, видів постійно привертати до себе увагу вчених, серед яких А.Я.Кібанов, П.Г.Клівець, Н.В.Федорова, О.Ю.Мінченкова, Г.С.Одінцова, І.К.Макарова, В.Р.Веснін, О.М.Ястремська [1-7] та ін.